

SKRIPSI

**ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT CERENTI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**



DISUSUN OLEH

ELPITRA
NIM. 10875003147

**PROGRAM S1
ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1433 H/2012 M**

**ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT CERENTI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Serjana SI Administrasi
Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



DISUSUN OLEH

ELPITRA
NIM. 10875003147

**PROGRAM S1
ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1433 H/2012 M**

ABSTRAK

ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT CERENTI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

OLEH : ELPITRA

Disiplin merupakan pelatihan kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan dengan tidak adanya unsur terpaksa sehingga menghasilkan sikap dan pengendalian kebiasaan untuk organisasi dalam pencapaian suatu tujuan. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Khususnya pada pegawai kantor Camat Cerenti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai pada kantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi.

Penggunaan sampel dalam penelitian ini, penulis menerapkan sampelnya adalah keseluruhan dari populasi. Adapun metode pengumpulan data adalah teknik sensus yaitu populasi yang ada sehingga bisa dianggap mewakili seluruh pegawai. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah primer dan skunder. Analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan, selanjutnya penulis mengambil beberapa kesimpulan dari penjelasan tersebut.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, sanksi hukuman dan motivasi dapat mempengaruhi kedisiplinan. Dalam hal ini penulis menyarankan agar dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, pimpinan harus lebih tegas dalam memberikan sanksi pada pegawai yang melanggar peraturan tidak berada di kantor pada saat jam kerja dinas masih berlangsung dan selalu memperhatikan absensi para pegawai pada kantor camat cerenti organisasi dan tatalaksana dapat tercipta dan terlaksana.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Perumusan Masalah	9
1.3.Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian	10
1.4.Sistematika Penulisan	10

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1.Pengertian Disiplin	12
2.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan	18
2.2.1. Hubungan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja	20
2.2.2. Hubungan Motivasi Dengan Disiplin Kerja	23
2.2.3. Hubungan Sanksi Hukum Dengan Disiplin Kerja	25
2.2.4. Konsep Operasional	28
2.2.5. Kerangka Teori	28
2.2.6. Hipotesis	29

2.2.7. Variabel Penelitian	30
----------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	31
3.2 Jenis dan Sumber Data	31
3.2.1 Data Primer	31
3.2.2 Data Skunder	31
3.3. Populasi dan Sampel	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data	33
3.5. Analisa Data	33

BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1.Keadaan Geografis	36
4.2.Keadaan Penduduk	37
4.2.1. Jumlah Penduduk dan Jenis Kelamin	38
4.2.2. Keadaan Penduduk Menurut Sarana Pendidikan	38
4.2.3. Keadaan Penduduk Menurut Mata Pencarian	40
4.2.4. Keadaan Penduduk Menurut Sarana Ibadah Umat Beragama ..	41
4.3. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan Cerenti ...	42

BAB V HASIL PENELITIAN

5.1. Identitas Responden	49
5.1.1. Jenis Kelamin Pegawai	49

5.1.2. Kelompok Umur Pegawai	50
5.1.3. Tingkat Pendidikan Responden	50
5.1.4. Masa Kerja Responden	51
5.1.5. Pangkat dan Golongan Pegawai	52
5.2. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai ...	53
5.2.1. Kepemimpinan	53
5.2.2. Motivasi	59
5.2.3. Sanksi Hukum	65
5.3. Kebijakan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai	73
5.3.1. Absensi Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti	73
5.3.2. Pengawasan Melekat	73
5.3.3. Indikator-indikator Kedisiplinan	74
1. Tujuan dan Kemampuan	74
2. Keadilan	74
3. Hubungan Kemanusiaan	74

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	75
6.2. Saran	76

LAMPIRAN- LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1.1.	: Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi	7
2.1.	: Sanksi Pelanggaran Masuk Kerja Secara Ringkas	18
3.1.	: Jumlah Populasi dan Sampel.....	31
4.1.	: Tabel Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin.....	37
4.2.	: Mata Pencarian Penduduk Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi	38
4.3.	: Sarana Ibadah Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi	39
4.4.	: Struktur Organisasi Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi	40
5.1.	: Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
5.2.	: Jumlah Responden Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Berdasarkan Kelompok Umur	50
5.3.	: Jumlah Pegawai dan Tingkat Pendidikan Pada Kantor Camat Cerenti.....	51
5.4.	: Jumlah Pegawai dan Lamanya Masa Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti	51
5.5.	: Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Pada Kantor Camat Cerenti	52

5.6.	: Tanggapan Responden Tentang Situasi Kerja Sudah Menunjukkan Hubungan yang Baik Antara Pimpinan dan Bawahan.....	54
5.7.	: Tanggapan Responden Apakah Pimpinan Sanggup Melaksanakan Pengawasan dan Menjalankan Fungsi-Fungsi Sebagai Seorang Pemimpin	54
5.8.	: Tanggapan Responden Tentang Sikap Pemimpin	55
5.9.	: Tanggapan Responden Tentang Hubungan Pimpinan dan Pegawai	56
5.10.	: Tanggapan Responden Tentang cara Pimpinan Menangani Setiap Keluhan yang Diajukan Oleh Pegawai	57
5.11.	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi	58
5.12.	: Tanggapan Responden Terhadap Disiplin bangunan Tempat Bekerja Pada kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi ..	60
5.13.	: Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Mampu Memotivasi pegawai dalam Menyelesaikan Tugas	61
5.14.	: Tanggapan Responden Mengenai Sarana dan Prasarana yang ada Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi	62
5.15.	: Tanggapan responden tentang pemanfaatan sarana dan prasarana pada kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi	63
5.16.	: Tanggapan responden mengenai kenyamanan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	63

5.17.	: Rekapitulasi Tanggapan Respoden Tentang Motivasi Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi	64
5.18.	: Tanggapan responden terhadap hukum ringan	66
5.19.	: Tanggapan responden terhadap paksaan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai	67
5.20.	: Tanggapan responden terhadap hukuman berat	67
5.21.	: Tanggapan responden tentang pelaksanaan hukuman disiplin pada kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi	68
5.22.	: Tanggapan responden tentang cara atasan dalam menerapkan sanksi hukum terhadap pegawai pada kantor camat cerenti kabupaten kuantan singing	69
5.23.	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Sanksi Hukum Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi	70
5.24.	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi	71
5.25.	: Rekapitulasi absen pegawai kantor camat Cerenti Kabupaten kuantan singingi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 :Struktur Organisasi Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan	
Singingi (PERDA NOMOR : 06 TAHUN 2008).....	43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam mewujudkan tujuan nasional, diperlukan adanya pegawai negeri sebagai unsur amperatur negara yang penuh ketaatan dan kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab berlandaskan pancasila dan UUD 1945 serta bermental baik dan berakhlak mulia untuk melaksanakan dan dan menyelenggarakan peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan negara peranan pegawai organisasi sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk dapat menyelenggarakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif, maka Sumber Daya Manusia tersebut perlu mendapatkan perhatian yang serius dan sungguh-sunggu dari pengelolaan organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan kemampuan serta keterampilan pegawainya disamping kemampuan untuk mengarahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri.

Dalam organisasi yang baik tidak hanya diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal saja, akan tetapi disiplin kerja juga harus mendapatkan perhatian yang serius. Kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Disamping itu tindakan terhadap pelanggaran disiplin harus berjalan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan pegawai tersebut.

Kesadaran setiap individu untuk melaksanakan setiap peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi merupakan gambaran terhadap pelaksanaan disiplin, karena tanpa adanya kesadaran tersebut akan sulit untuk melaksanakan disiplin dalam bekerja. Peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan terhadap pegawai merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Demikian halnya jika peraturan tidak berjalan dengan baik akan mengakibatkan tindakan disipliner yang merugikan organisasi dan karyawan itu sendiri.

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
3. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus di perbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat setelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan Tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

Pendekatan ini berasumsi :

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah ditetapkan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus sesuai dengan tingkat pelanggaran.
3. Pengaruh hukuman untuk memberi pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
5. Pemberian hukuman kepada pegawai yang melanggar kedua kalinya harus di beri hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi pembentukan perilaku
3. Disiplin diajukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Dalam PP No.30 Tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri menyebutkan bahwa :

- a. Peraturan pegawai negeri adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai negeri sipil.
- b. Pelanggaran setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan maupun diluar jam kerja.
- c. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil karena melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil
- d. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin pegawai negeri sipil
- e. Atasan pejabat yang berwenang menghukum adalah atasan langsung dari pejabat yang berwenang menghukum
- f. Pemerintah kedisiplinan adalah pemerintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang mengenai atau yang ada hubungannya dengan kedisiplinan

Serta menurut peraturan perundang-undangan (PP No.53 Tahun 2010) adalah :

Dalam PP No 53 Tahun 2010 dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab maka pemerintah daerah harus memperhatikan kinerja aparatur pemerintah kecamatan itu sendiri yang akan melaksanakan dan mengelolah proses kegiatan pemerintah dan pembangunan di daerah, karena keberhasilan pelaksanaan

pembangunan di pemerintah kecamatan akan sangat ditentukan tercapainya kinerja aparatur pemerintah yang baik.

Kinerja aparatur pemerintah yang baik merupakan salah satu faktor pendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pemerintah, pembangunan yang akan melaksanakan tugas-tugas administrasi yang dibebankan aparatur pemerintah, jadi kinerja merupakan suatu momen yang harus dipahami sebagai suatu ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan, kinerja dalam organisasi termasuk organisasi kecamatan sangat diperlukan karena kinerja merupakan suatu prestasi kerja, produktivitas kerja.

Kinerja aparatur pemerintah yang baik merupakan salah satu faktor pendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pemerintah, pembangunan yang akan melaksanakan tugas-tugas administrasi yang dibebankan aparatur pemerintah. Jadi kinerja merupakan suatu momen yang harus dipahami sebagai suatu ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan. Kinerja dalam organisasi termasuk organisasi kecamatan sangat diperlukan, karena kinerja merupakan suatu prestasi kerja, produktivitas kerja, apa itu kinerja individu aparatur pemerintah atau kinerja organisasi Pemerintahan tingkatan Kecamatan.

Meningkat pentingnya kinerja sebagai prasyarat untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka setiap aparatur pemerintahan kecamatan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan teladan pemimpin yang baik akan memberikan contoh kepada anggota organisasi

untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang telah diterapkan dan terciptanya pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik pula.

Kepemimpinan dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan teladan pemimpin yang baik akan memberikan contoh kepada anggota organisasi untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan terciptanya pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik pula.

Disamping kepemimpinan, peranan sanksi hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan-peraturan organisasi sangat berperan penting dalam memelihara disiplin kerja pegawai, sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkat indisipliner, bersipat mendidik dan dapat menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Motivasi juga merupakan faktor yang tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan disiplin kerja. Karena dengan adanya motivasi tersebut maka pegawai akan lebih semangat/giat dalam menjalankan tugas sebuah organisasi. Oleh karena itu motivasi harus diperhatikan untuk meningkatkan disiplin kerja sebagai mana yang diharapkan.

Dari uraian diatas maka penulis melakukan penelitian pada kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk mengetahui lebih jauh pengaruh faktor kepemimpinan, sanksi hukum dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Kantor Camat Cerenti merupakan tatalaksana memiliki tugas-tugas pokok untuk terlaksananya tujuan pemerintah. Untuk tercapainya tujuan pemerintah tersebut dilihat dari sistem kerja pegawai iklim kerja pegawai, disiplin kerja dan absensi pegawai pada saat melaksanakan tugasnya.

Namun kenyataannya pada kantor Camat Cerenti tatalaksana kantor camat masih terlihat kurang disiplinnya pegawai dalam menjalankan tugas.

1. Tingginya tingkat absensi pegawai pada kantor Camat Cerenti
2. Banyak pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya.

Tabel 1.1.Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi pada Bulan Januari-Oktober 2011

Bulan	Jml Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi				Hadir	Tidak Hadir
			S	I	A	C	%	%
Januari	20	30	3		8		78,0	22,0
Februari	19	30	1		6		86,0	14,0
Maret	22	31	1	2	6	1	81.32	18,68
April	21	31	1	5	10		69.24	30,76
Mei	19	31	1	4	4		82,0	18,0
Juni	22	31	1	2	4		86.80	13.20
Juli	21	31	2	4	5		78.85	21.15
Agustus	20	31	5	5	7		66.67	33.33
September	20	31	2	9	3	3	66.67	33.33
Oktober	21	31	6	12	5	3	50.0	50.0
Nopember	30	31	4	10	5	1	67.22	32.78
Jumlah	205	368	27	53	55	8	75.05	24.95

Sumber data: Kantor Camat Cerenti 2011

Pengukuran tingkat absensi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Tingkat Absensi = Hari Kerja Yang Hilang / Jumlah Pegawai + Hari Pegawai

Kerja X 100%

Dari daftar Tabel di atas dapat kita simpulkan selama Januari sampai November 2011 dengan hari efektif 19-30 hari, tercatat data absen pegawai pada bulan Januari pegawai yang tidak hadir 22.0%. bulan Februari 14.0%, Maret 18.68%, April 30.76%, Mei 18.0%, Juni 13.20%, Juli 21.15%, dan Agustus 33.33%, September 33.33%, dan Oktober 50.0%. Nopember 32.78%

Menurut Flippo dalam Sudarmono (2011 : 5) bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Tingginya absensi akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja.

Dari keterangan diatas dan kondisi yang telah penulis paparkan menunjukan kurang baiknya tugas aparatur pada kantor Camat Cerenti sehingga dari gejala- gejala dan uraian diatas perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam.

Dari keseluruhan tersebut, penulis melihat kecendrungan kurangnya disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti, dikarenakan kurangnya disiplin pegawai pada saat jam kerja.

Dalam menegakan disiplin kerja diperlukan suatu kebijakan dari instansi sehingga disiplin kerja terhadap pegawai bisa dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang yang berlaku dan wajib dipatuhi oleh setiap pegawai khususnya pegawai pada kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan hal diatas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : *Analisis Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.*

1.2. Perumusan Masalah

Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai maka diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab sehinggadisiplin pegawai dapat dilaksanakan dengan aturan telah ditetapkan.

Namun demikian dari pengamatan yang dilakukann terlihat dari gejala-gejala yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu masih banyaknya pegawai yang melanggar aturan disiplin pada Kantor Camat Cerenti.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah sebagai berikut : “

1. Bagaimanakah kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi ?
2. Kebijakan apa sajakah yang dilakukan peerintah dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi ?

1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui seberapa baik kedisiplinan kerja pegawai pada kantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi.
- b. Untuk mengetahui kebijakan dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai

Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

2. Manfaat penelitian

Hasil dari sebuah penelitian diharapkan berguna sebagai:

- a. Sebagai bahan rekomendasi bagi instansi terkait.
- b. Sebagai bahan referensi atau sumber informasi bagi seorang peneliti berikutnya dengan bahan pokok permasalahan yang sama.
- c. Untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu yang didapat dan diterima penulis selama mengikuti perkuliahan.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dan pengertian dari penulisan proposal ini, maka penulis membagi 6 bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latarbelakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan bab yang berisi tentang beberapa teori yang melandasi penulisan ini, pengertian disiplin, , hipotesis, konsep teori, definisi konsep, kerangka pemikiran, serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis penelitian, dan sumber data populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data dan diakhiri dengan analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Bab ini berisikan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan sub yang berisikan tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dan upaya dalam meningkatkan kedisiplinan. Kepemimpinan, motivasi dan sanksi hukum

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, penulis mencoba merangkum pembahasan pada bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan dan kemudian mencoba memberikan saran yang kiranya bermanfaat.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Disiplin

Masalah disiplin pegawai sangat penting artinya terutama dalam upaya percepatan dan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu maka aparatur pemerintah sebagai motor penggerak pembangunan sudah selayaknya memelopori masalah disiplin, mengingat tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab aparatur pemerintah yang sangat berat, rumit dan menentukan maka aparatur harus meningkatkan kemampuan dan kualitas yang tinggi dalam pelaksanaan tugas.

Kedisiplinan berasal berasal dari kata latin "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan keharmonian serta pengembangan tabiat. Definisi tersebut jelas sekah bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran, kehidupan kelompok, baik organisasi formal maupun non formal. (*Martoyo*, 2000: 151)

Kedisiplinan merupakan keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi iunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Kedisiplinan adalah suatu keadaan dimana seseorang mampu melakukan peraturan yang ada, agar kedisiplinan berjalan dengan baik seperti dalam berpakaian. disiplin mengikuti jam masuk, istirahat dan pulang, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, para pegawai tersebut hendaklah menjalankannya dengan penuh kesadaran.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan. dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin kerja adalah usaha yang dilaksanakan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. (*Moenir*, 2002:18) Selanjutnya (*Rivai*, 2006 : 444) mengatakan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan dari kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja adalah merupakan suatu keadaan yang tertib dan teratur, dimana orang-orang yang bergabung dalam wadah organisasi melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara tertib, teratur dan disiplin sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku atau ditetapkan dalam organisasi tersebut sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

Pembinaan aparatur atau pegawai sebagian berkisar pada persoalan pelanggaran kedisiplinan pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pelanegaran terhadap peraturan-peraturan lain sepanjang menyangkut atau mengatur pegawai negeri sipil. Pelanggaran Pegawai Negeri Sipil termasuk dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53

Tahun 2010 tentang peraturan Pegawai Negeri Sipil yang mengatur kewajiban, larangan, dan sangsi-sangsinya, apabila kewajiban dan larangan tidak di taati oleh pegawai negeri sipil, pelanggaran setiap ucapan, tulisan atau perbuatan yang melanggar ketentuan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil, mengatur bahwa kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sesuai pasal 3 PP. No. 53 Tahun 2010 menyatakan Pegawai Negeri Sipil wajib melaksanakan :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS.
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD RI 1945, NKRI dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang- undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil.
11. Masuk kerja dan menaati jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang- barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik – baiknya kepada masyarakat
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 4 PP No 53 Tahun 2010 bahwa setiap pegawai negeri sipil dilarang melakukan, antara lain :

1. menyalahgunakan wewenang;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan /atau lembaga atau organisasi internasional;
4. bekerja pada perusahaan ,konsultan asing,atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan,menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak,dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. melakukan kerjasama dengan atasan,teman sejawat, bawahan,atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan , atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kpd siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan
8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya
9. bertindak sewenang- wenang terhadap bawahannya
10. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani
11. menghalangi berjalannya tugas kedinasan
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, DPR, DPD atau DPRD dengan cara :
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut pns;
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye dan/atau
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan,atau pemberian barang kepada pns dalam lingkunagan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota DPD atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan

disertai foto kopi KTP surat keterangan tanda Penduduk sesuai aturan perundang-undangan;

15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara :
 - a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - b. menggunakan fasilitas yg terkait dg jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
 - d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Selanjutnya mengenai tingkat dan Jenis hukuman kedisiplinan Pegawai Negri

Sipil di jelaskan pada pasal 5, sebagai berikut

1. Tingkat hukuman terdiri dari
 - a. Hukuman disiplin ringan
 - b. Hukuman disiplin sedang
 - c. Hukuman disiplin berat
2. Jenis hukuman ringan terdiri dari
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis, dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
3. Jenis hukuman sedang terdiri dari
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun
 - b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun dan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun
4. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
 - a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Memberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil
 - d. Pemberhentian tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dalam mendidik

kariawan supaya mentaati semua peraturan organisasi, pemberian hukuman harus adil

terhadap semua pegawai. Dengan keadilan, sasaran pemberian hukuman akan di capai, peraturan tanpa di barengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alai pendidik bagi pegawai.

PP Nomor 53 Tahun 2010, Tentang kedisiplinan Kerja

Aturan yang penting untuk di pahami adalah kewajiban dan sangsi yang diterima atas pelanggaran, salah satu pelanggaran mengenai kedisiplinan kerja "bolos" tidak masuk kerja dijelaskan bahwa yang dimaksud jumlah hari bolos kerja adalah akumulasi satu tahun. Selain itu bolos dalam hitungan jam juga dapat dikenakan sangsi, PNS wajib untuk masuk "masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja" yakni wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karna dinas.

Keterlabatan masuk kerja dan pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Tabel 2.1 Sangsi Pelanggaran Masuk Kerja Secara Ringkas sebagai berikut:

Lama Bolos Kerja	Hukuman	Kategori pelanggaran dan sanksi
5 hari	Ringan	Teguran lisan
6-10 hari	Ringan	Teguran tertulis
11-15 hari	Ringan	Pernyataan tidak puas secara tertulis
16-20 hari	Sedang	Penundaan gaji berkali 1 tahun
21-25 Hari	Sedang	Penundaan kenaikan pangkat 1 tahun
26-30 hari	Sedang	Penurunan pangkat satu tingkat 1 tahun
31-35 hari	Berat	Penurunan pangkat satu tingkat 1 tahun
41-45 hari	Berat	Pembebasan dari jabatan
>45 hari	Berat	Pemberhentian sebagai PNS

Kedisiplinan harus di tegakkan dalam suatu organisasi pemerintahan, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka akan sukar bagi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan tujuannya, oleh karena itu kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut di atas dikemukakan mengingat bawasannya untuk mewujudkan tujuan organisasi dibutuhkan pegawai-pegawai yang berprestasi dengan demikian terlihat jelas adanya hubungan antara pelaksanaan faktor- faktor penunjang kedisiplinan dengan pencapaian prestasi kerja pegawai yang di lihat dari kontribusi pegawai di sumbangkan dalam wujud gagasan kreatifitas, inovasi serta karya lainnya yang secara keseluruhannya mampu mempercepat pengembangan organisasi yang bersangkutan.

2.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya, tanpa disiplin yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. (*Hasibuan, 2000: 212*)

Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin kerja pegawai mungkin sangat sulit sekali, karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai tersebut. Seperti yang di ungkapkan **Martoyo (2000:152)** salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah motivasi, sanksi hukum dan kepemimpinan.

bukan hanya mempengaruhi kedisiplinan akan tetapi juga bisa menimbulkan lingkungan kerja yang baik. agar bisa bekerja dengan baik.

Teori kepemimpinan menurut Tohardi (2002:295). Adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasikan dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya.

Faktor-faktor yang dalam penunjang pembinaan disiplin kerja antara lain **(Martoyo 2000:152):**

- a. Kepemimpinan
- b. Motivasi
- c. Penegakan disiplin lewat hukum

Dari ketiga faktor penunjang pembinaan di atas, kepemimpinan dan penegakan disiplin melalui hukum merupakan hal yang paling utama perlu diperhatikan dalam pembinaan kedisiplinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini pemimpin juga berhak memberikan sanksi kepada pegawainya yang melakukan pelanggaran sesuai dengan tingkat pelanggaran.

Hasibuan (2006:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya adalah :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa

- d. Keadilan
- e. WASKAT (Pengawasan melekat)
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

Sebanarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, akan tetapi penulis akan mengambil faktor yang mempengaruhi terkait dengan indikator penelitian yang akan diteliti.

- a. Kepemimpinan
- b. Motivasi
- c. Sanksi Hukuman

2.2.1. Hubungan Kepemimpinan dengan disiplin kerja

Disiplin kerja pegawai tidak datang dengan sendirinya pada diri setiap pegawai. Disamping adanya kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang ada disekitar mereka yang dalam hal ini disebut dengan kepemimpinan.

Menurut Martoyo seseorang pemimpin yang baik adalah yang baik melaksanakan, sendiri tindakan yang oprasional tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijak sanaan dan mengerahkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan. (Martoyo,2000:120).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Saydam bahwa pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan masih menjadi panutan kariawan. Apapun yang dibuat oleh pemimpin akan berpengaruh pada pola pengelolaan disiplin dalam perusahaan yang dipimpinnya. (Saydam,2000:293) Dari pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat membantu terlaksananya disiplin kerjapegawai. Keteladanan pemimpin yang baik dalam menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktekannya dan mempeloporiya supaya dapat diikuti dengan baik oleh kariawan lainnya. Seorang pemimpin harus bersikap pengasuh, yang mendorong menentukan dan membimbing asuhannya (Hasibuan 2001 : 170) Pemimpin adalah tempat untuk mengaduh dan mempunyai kelebihan-kelebihan dari yang dipimpinnya harus mempunyai sikap yang baik dan dapat dicontoh oleh para bawahannya. Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku, bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan 2001 : 170)

Penegakan disiplin tidak akan berjalan dengan sendirinya tanpa adanya kemauan kariawan dan peranan pemimpin dalam menggerakkan bawahan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan keberhasilan tindaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kepribadian seorang pemimpin menjadi acuan bagi para bawahannya, sebab

pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia berhubung langsung dengan manusia yang ada dalam organisasi. Sebaliknya seorang pemimpin senan tiasa belajar dari pengalaman-pengalaman masa lalu, sehingga kesalahan dan kekeliruan yang merugikan dapat dihindari untuk masa yang akan datang.

Dalam mewujudkan suatu organisasi yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi seorang pemimpin harus memberikan tauladan yang baik kepada bawahan sehingga bawahan merasa bahwa disiplin kerja tersebut tidak hanya berlaku untuk mereka tetapi untuk semua individu yang ada dalam organisasi. Seorang pemimpin harus menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategis yang tepat, dengan adanya taktik dan strategis yang dapat tersebut maka akan langkah yang akan ditempuh oleh organisasi atau perusahaan tersebut akan berjalan lebih efisien dan efektif, baik efektif dan efisien dalam hal penggunaan anggaran, waktu dan tenaga bahwan yang digunakan organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan menurut Thohardi adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisiskan dalam usaha menentukan tujuan dan pencapaiannya (Tohadi, 2002 :295). Kegiatan mempengaruhi kegiatan kelompok yang dilakukan oleh pemimpin terhadap anggota organisasi dimana seorang pemimpin harus memahami perilaku dan kepribadian bawahannya, sehingga proses komunikasi antara pemimpin dengan bawahan dapat berjalan dengan baik dan terhindarnya mis komunikasi.

Kepemimpinan seorang akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan sumber daya manusia yang paling pokok dan sulit di jumpai, akan berarti tidak berarti bahwa seorang manajer tidak mampu menjadi manajer yang kepemimpinannya dinamis dan efektif.

2.2.2. Hubungan Motivasi dengan disiplin kerja

Motivasi sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin pegawai karena motivasi merupakan istilah yang sangat lazim untuk mengetahui seseorang atau suatu hal mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan suatu dorongan yang terarah yang diberikan kepada pegawai sehingga dengan motivasi yang diberikan tercapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini tentunya mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan.

Artinya suatu tujuan tidak akan tercapai apa bila pegawai melakukan suatu tugas tidak disiplin, baik waktu maupun terhadap tugas tersebut. Maka disinilah diperlukan motivasi dari motivator untuk mendorong pegawai bekerja atau melakukan tugas sesuai dengan apa yang diinginkan.

Motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, (william J stanton (1981:101) yang dikutip oleh Mangkunegara (2001:93)). dan Menurut Robert L. Mathis dalam bukunya Moenir (2010:136) motivasi asal kata dari motif adalah suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat. Motivasi sangat erat hubungannya dengan motif, motivasi akan dapat mengenai sasaran kalau orang

tahu motif yang tepat pada seseorang, sehingga mampu mendorong melakukan perbuatan tertentu sesuai dengan yang dikehendaki oleh si pemberi motivasi.

Motivasi dalam organisasi kerja ditinjau dari segi perannya ada 2 macam, yaitu :

- a. Motivasi positif yaitu motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya menguntungkan bagi pegawai. Misalkan dengan memberikan penghargaan dikemudian hari sesuai dengan hasil yang dicapai.
- b. Motivasi negatif yaitu motivasi yang menimbulkan rasa takut oleh pegawai. Misalkan dengan memberi ancaman kepada pegawai. Namun motivasi negatif ini tidak akan bertahan secara kontinu. (Moenir 2010:138).

Menurut G.R Terry dikutip dalam bukunya S.P Siagian (2006:145) bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Rivai (2004:345) disiplin dapat diartikan:

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku
- c. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai

tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dengan motifnya.

2.2.3. Hubungan Sanksi Hukuman dengan disiplin kerja

Suatu disiplin akan dapat ditegakkan, bila disamping aturan tertulis yang terjadi pegangan bersama, juga perlu sanksi hukum, sanksi hukum tidak hanya tertulis diatas kertas saja, tetapi benar-benar dilaksanakan dalam praktek sehari-hari. Maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang di buatnya.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada. Maka semua kariawan akan dilindungi, dan tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam stuasi demikian maka semua kariawan akan benar-benar terhindari dari sikap-sikap yang tercela, asal jadi dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut hasibuan sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbanganlogis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua kariawan, sanksi hukum seharusnya tidak terlalu ringan dan terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik kariyawan untuk mengubah prilakunya. (Hasibuan, 200 :197) Untuk pembinaan pegawai negri sipil yang berdisiplin, antara lain diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban ditaati, atau larangan dilanggar. Dalam peraturan pemerintah no 33 tahun 1980, tentang peraturan disiplin pegawai antara lain : dijatuhi hukuman disiplin dapat saja dituntut didepan pengadilan apabila perbuatannya itu merupakan tindakan pidana kejahatan/pelanggaran.

Bagi aparatur pemerintahan disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat. Pasal 29 UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa "Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil".

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai:

1. Kewajiban
2. Larangan
3. Hukuman disiplin
4. Pejabat yang berwenang menghukum
5. Penjatuhan hukuman disiplin
6. Keberatan atas hukuman disiplin
7. Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin adalah sebagai berikut :

1. Tingkat hukuman disiplin adalah sebagai berikut :
 - a. Hukuman disiplin ringan
 - b. Hukuman disiplin sedang dan
 - c. Hukuman disiplin berat
2. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
3. Jenis hukuman sedang terdiri dari :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 tahun
 - b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 tahun
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 tahun
4. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
 - a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun
 - b. Membebaskan dari jabatan
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil dan
 - d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil

Dengan adanya tingkat dan jenis hukuman disiplin harus tidak membedakan, pegawai, tua, muda, pria, wanita tetap di berlakukan, sama sesuai dengan

peraturan yang berlaku untuk semua pegawai dengan sangsi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

Dengan adanya tingkat dan jenis hukuman tersebut di harapkan para pegawai tidak menganggapnya sebagai ancaman yang menakutkan melainkan sebagai pedoman yang mendidik dan melatih pegawai agar melaksanakan semua peraturan dan norma yang berlaku, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik.

2.2.4 Konsep Operasional

Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian dan untuk menetralsir kesalahan pahaman dalam penelitian maka penulis merasa perlu untuk mengoperasionalkan konsep-konsep dari keseluruhan teori yang digunakan dan mempunyai batasan-batasan yang jelas dari masing-masing konsep yang dipakai dalam penelitian ini.

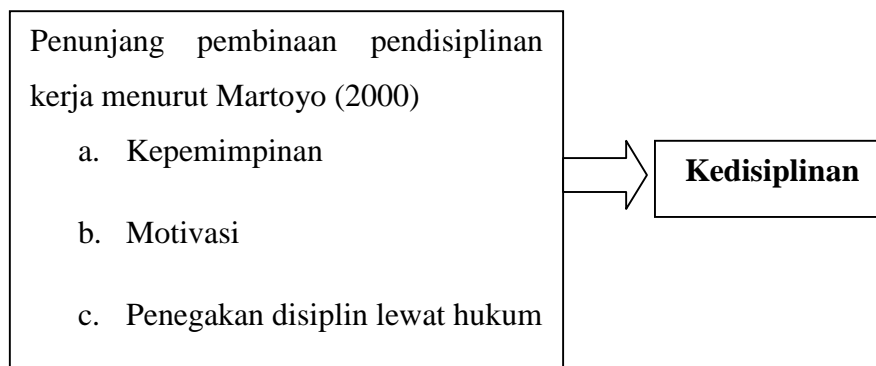
1. Kedisiplinan kerja adalah merupakan suatu keadaan yang tertib dan teratur, dimana orang-orang yang bergabung dalam wadah organisasi melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara tertib, teratur dan disiplin sesuai dengan peraturan dan perundang- undangan yang berlaku atau di tetapkan dalam organisasi tersebut sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.
2. Kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang dijalankan oleh Camat Cerenti dalam mengambil keputusan, koordinasi dan pengawasan dari semua satuan yang berada dibawah pimpinannya.
3. Motivasi adalah motivasi yang diberikan kepada pegawai pada Kantor Camat

Cerenti dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

4. Sanksi Hukum adalah bentuk sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.
5. Kebijakan Pemerintah dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai adalah upaya dari pemerintah untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

2.2.5 Kerangka Teori

Dalam menciptakan kedisiplinan yang baik diperlukan konsep pemikiran. Penulis mengemukakan konsep pemikiran dalam meneliti kedisiplinan pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun konsep pemikiran sebagai berikut:



2.2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat

pertanyaan.

Berdasarkan Tatar belakang masalah, rumusan masalah, maka penulis mengambil hipotesa : "*Diduga Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Cerenti dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Sanksi Hukum*".

2.2.7 Variabel

Berdasarkan Hipotesis yang telah di temukan penulis, maka penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu disiplin kerja sedangkan indikator yang dipakai untuk menerangkan variabel disiplin kerja adalah :

- a. Kepemimpinan
- b. Motivasi
- c. Sanksi hukuman

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan judul di yang buat penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Data Primer

Yaitu data pokok dalam penelitian yang diperoleh langsung dari responden yang berupa :

- a. Data tentang kedisiplinan aparatur pemerintah
- b. Gaya kepemimpinan, pengawasan, Lingkungan kerja

3.2.2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari kantor Camat Cerenti yang sifatnya mendukung dari pada hasil penelitian ini :

- a. Gambaran umum mengenai kantor camat cerenti.
- b. Struktur organisasi kantor camat cerenti
- c. Keadaan dan jumlah pegawai kantor camat cerenti

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di

pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2004 : 90). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Pemerintahan

3.3.2. Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Pemerintah Kantor Camat Cerenti yang berjumlah 31 orang. Adapun untuk penarikan sampel penulis menggunakan Teknik Sensus yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil keseluruhan dari populasi yang ada yang kemudian dijadikan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang realtif sedikit.

Pada kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi jumlah populasi yang relative kecil dan berada dalam satu kantor, sehingga mudah untuk di temui atau dijadikan responden. Untuk lebih jelasnya mengenai populasi dan sampel dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Dan Sampel

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1	Camat	1	1	100%
2	Sekretaris Camat	1	1	100%
3	Jabatan fungsional	1	1	100%
4	Kasi Pemerintahan	1	1	100%
5	Kasi program	1	1	100%
6	pemberdayaan	1	1	100%
7	Kasi Trantib	1	1	100%
8	Kasi MPK	1	1	100%

9	Kasi Umum	3	3	100%
10	Kasi Kesejahteraan Sosial	2	2	100%
11	Staf seksi Pemerintahan	1	1	100%
12	Staf Seksi Umum	1	1	100%
13	Bendaharawan	1	1	100%
14	PLKB	1	1	100%
15	Staf	1	1	100%
16	Staf	1	1	100%
17	Staf	1	1	100%
18	Staf	1	1	100%
19	Staf	1	1	100%
20	Pegawai honor	9	9	100%
	Jumlah	31	31	100%

Sumber data : Kantor Camat Cerenti 2011

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah sampel pada penelitian ini adalah 31 orang responden yang diambil dari keseluruhan pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian yang dilakukan ini, teknik pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti adalah :

Teknik pengumpulan data primer diperoleh dari :

1. Observasi, pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap fenomena-fenomena yang berkaitan dengan fokus penelitian serta mencatat kedalam catatan penelitian.
2. Questioner (angket), pengumpulan data dengan penyebaran sejumlah daftar pertanyaan kepada responden.
3. Wawancara

Pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden yang telah disusun tertulis.

Pengumpulan data sekunder yaitu pengumpulan data yang diperoleh berdasarkan laporan-laporan yang dikeluarkan oleh instansi Dinas Pendidikan serta mengadakan studi kepustakaan terhadap sejumlah literatur yang ada kaitannya dengan judul penelitian

3.5. Analisa data

Analisa data adalah proses penyusunan agar dapat ditafsirkan sesuai dengan jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, maka untuk pengolahan dan penulis akan menggunakan analisa Deskriptif kualitatif.

Data yang bersifat Kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Setelah data yang terkumpul, data tersebut kemudian dikelompokkan dan ditabulasikan dengan keterangan- keterangan yang sifatnya mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian untuk kemudian di analisa secara kualitatif dalam menganalisa data yang terkumpul.

Dalam menarik kesimpulan dari penelitian, diambil dari persentase rata-rata tertinggi tanggapan responden yang dilihat dari indikator penelitian. Kemudian kesimpulan tersebut diperkuat dari hasil observasi dilapanganam

Setelah data dan semua bahan yang di butuhkan terkumpulkan, penulis memisahkan dan melaporkan data tersebut menurut jenisnya dan di sajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase. Dalam penelitian ini Data dianalisa secara Deskriptif kualitatif yaitu memberikan gambaran secara umum mengenai variable yang diteliti, kemudian di uraikan, dijelaskan berdasarkan data hasil penelitian.

Berdasarkan metode penelitian yang telah di kemukakan di atas maka data informasi yang diperoleh akan di kelompokkan dan dipisahkan sesuai dengan jenisnya dan di beri nilai persentase, di sajikan dalam bentuk tabel dan urain dengan rumus persentasenya menggunakan rumus, sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

F = frekuensi

N = Jumlah Responden

Kemudian untuk mendapatkan kesimpulan fungsi kepala Desa sebagai Administrator pembangunan di Desa pulau Rengas kecamatan pangean kabupaten kuantan singingi yang di berikan kepada responden dengan menggunakan teknik

pengukuran yang sesuai dengan pendapat Suhairimi Ari Kunto (2003:171), sebagai berikut :

Sangat Baik : 80 - 100 %

Baik : 60 - 79 %

Cukup baik : 40 – 59 %

Kurang baik : 20 - 39 %

Tidak baik : 0 - 19%

Dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai rumus diatas maka hasil penelitian akan dapat diambil kesimpulan dengan baik yaitu tentang fungsi kepala Desa sebagai Administrator pembangunan di Desa pulau Rengas kecamatan pangean kabupaten kuantan singingi.

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Keadaan Geografis

Kecamatan Cerenti merupakan salah satu dari 12 Kecamatan yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi provinsi Riau yang mempunyai letak dan wilayah yang strategis di tinjau dari pendekatan ekonomi. Luas wilayah kecamatan 453 Km. sedangkan Kecamatan Cerenti mempunyai jumlah Penduduk 13.823 Jiwa yang terdiri dari 12 Desa/Kelurahan. Dengan demikian kecamatan Cerenti di kelilingi lautan 35% adalah perairan 65% adalah daratan dan beberapa tempat masih terdapat hutan lindung yang tidak begitu lebat, tanah berbukit dan berawah datar. Menurut sejarahnya Kecamatan Cerenti sejak zaman Pemerintahan colonial belanda yang pada masa itu merupakan desa yang tertua adalah Desa Koto Cerenti yang merupakan satu perkampungan. Pada zaman penjajahan Belanda system pemerintahan Kecamatan Cerenti dipimpin oleh marzuki (ketua) setelah menjadi Kecamatan pada 1985 di kecamatan Cerentimbaruh dipimpin oleh seorang Camat dan penyelenggaraan pemerintahan secara perperiode sesuai dengan surat menteri dalam Negri NO : 138/2503/PUOD/2003 telah resmi terjadi pemekaran di Kecamatan Cerenti dimekarkan menjadi 12 Desa diantaranya, Desa Koto Cerenti, Desa Pulau Jambu, Desa Kampung Baru, Desa Sikakak, Koto peraku, Pasar Cerenti, taluk Pauh, Pulau Bayur, Desa Kompe Berangin, dan Tanjung Medan.

Sesuai dengan luas Wilayah Kecamatan Cerenti terbatas dengan :

1. Sebelah barat berbatas dengan Kecamatan Inuman.
2. Sebelah timur berbatas dengan Kabupaten Indragiri Hulu
3. Sebelah selatan berbatas dengan Kabupaten Indragiri Hulu
4. Sebelah utara berbatas dengan Kabupaten Pelalawan

Berdasarkan Peraturan Dalam Negeri 12 Tahun 1999 Tentang Pembentukan kelurahan dan Desa. Dengan demikian Kecamatan Cerenti memiliki 2 kelurahan 8 Desa. Diwilayah Kecamatan Cerenti keadaan tanahnya dapat berupa daratan yang terdiri dari tanah liat, tanah gambut, dan rawa-rawa, Sebagian tanahnya untuk perkebunan dan hutan, tanah di Kecamatan Cerenti hanya sebagian kecil yang tidak bias diolah yaitu sekitar 500 M yang terletak di pinggiran laut yang penuh dengan rawa-rawa yang ditumbuhi dengan pohon-pohon bakau keadaan iklim kecamatan Cerenti adalah tropis curah hujan 3200 MM pertahun musim hujan biasanya datang pada Bulan Desember. Selain itu terdiri dari musim panas yang kadang-kadang juga turun hujan karena iklimnya tidak dapat dipikirkan secara pasti.

4.2 Keadaan Penduduk

Penduduk merupakan suatu factor yang dominant dalam pembangunan suatu wilayah, hal ini tergantung pada sumber daya manusia pada Wilayah tersebut. Dengan baiknya kualitas sumberdaya manusia maka pembangunan akan maksimal.

Jumlah penduduk yang ada di Kecamatan Cerenti dapat digolongkan sebagai berikut :

4.2.1 Jumlah Penduduk Menurut Umur dan Jenis Kelamin

Gambaran Umum tentang kependudukan Kecamatan Cerenti sampai dengan bulan Desember 2007, maka dapat diketahui bahwa penduduk Kecamatan Cerenti adalah 13.823 Jiwa dengan perincian laki-laki sebesar 8.679 Jiwa dan perempuan 5.144 Jiwa (Sumber data tersebut diperoleh dari Kecamatan Cerenti). Untuk lebih jelas dapat kita lihat pada Tabel berikut ini :

4.1 Tabel Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin

No	Kelompok	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	0-4	282	113	295
2	5-14	987	1,332	2.319
3	15-25	3.278	1.466	4.744
4	25 keatas	4.232	2.233	6465
Jumlah		8.679	5.144	13.823

Sumber : data hasil olahan 2011

Dari Tabel di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa keadaan penduduk menurut umur dan jenis kelamin Kecamatan Cerenti sebagai berikut : Penduduk yang berumur 0-4 tahun Penduduk laki-laki berjumlah 282 orang, sedangkan perempuan berjumlah 113 orang. Penduduk yang berumur 5-14 tahun Penduduk laki-laki 987 orang, sedangkan perempuan berjumlah 1.332 orang. Penduduk yang berumur 15-25 tahun Penduduk laki-laki berjumlah 3.278 orang. Sedangkan perempuan berjumlah 1.466 orang. Penduduk yang berumur dari 25 tahun keatas Penduduk laki-laki berjumlah 4.232 orang, Penduduk perempuan berjumlah 2.233 orang.

4.2.2 Keadaan Penduduk Menurut Sarana Pendidikan

Pendidikan sebagai prioritas utama dari pembangunan sumber daya manusia. Pendidikan amat berguna digalakan oleh Pemerintah baik Negri maupun Swasta, baik formal maupun non formal. Masyarakat akan bisa cerdas dan menjadi maju untuk kehidupan bangsa dan Negara, maka dari itu masyarakat sangat memerlukan pendidikan, oleh karena itu pembangunan dibidang Pendidikan sangat mutlak diperlukan hal ini dinyatakan dalam Undang-Undang Dasar tahun 1945 dalam halaman pertama pembukaan, dengan jelas menyatakan “Bahwa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan rakyat Indonesia pada umumnya”.

Masalah Pendidikan di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi terlihat cukup hal ini terbukti banyaknya jumlah penduduk yang tingkat pendidikannya tamatan sekolah menengah umum, namun masih banyak juga Penduduk Kecamatan Cerenti yang berpendidikan rendah. Karena pendidikan sangat penting diterapkan kepada masyarakat untuk dapat menjadi masyarakat yang handal dan berkualitas dalam berpikir dan berkreatifitas yang baik. Dibawa ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2. Sarana Pendidikan Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

No	Sarana Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	TK	5	22,27
2	SD	13	59,1
3	SMP/MTS	3	13,63
4	SLTA	1	4,55

5	Perguruan tinggi(Universitas Terbuka	0	0
	Jumlah	22	100

Sumber Data : Kantor Camat Cerenti 2011

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa Pendidikan yang paling banyak di Kecamatan Cerenti adalah Sekolah Dasar (SD) sebanyak 13 SD dengan persentase 59,1% yang terdiri dari SD Impres, SD Swasta dan MDA. dan Sarana Pendidikan SMA sebanyak 1 dengan persentase 4,55% Sedangkan TK sebanyak 5 dengan persentase 22,72% dan SMP/MTS sebanyak 3 dengan persentase 13,63% serta perguruan tinggi (universitas terbuka) yang di Kecamatan Cerenti tidak ada karena keterbatasan wilayah.

4.2.3 Keadaan Penduduk Menurut Mata Pencarian

Berusaha mencari rezeki memenuhi kebutuhan hidupnya adalah merupakan yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Sebab tanpa bekerja manusia tidak akan mendapatkan apa-apa yang ia butuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh sebab itu berusaha dan bekerja bisa dikatakan sebagai suatu amal yang mulia.

Mata pencarian masyarakat Kecamatan Cerenti kabupaten Kuantan Singingi beragam macam sesuai dengan ciri daerah perkotaan yang paling dominant adalah dalam bidang ekonomi pertanian di samping mata pencarian lainnya. Hal ini dapat dilihat seperti buruh, tukang, pegawai Negeri, ternak, berdagang. Pengusaha perekonomian lebih menonjol hal ini disebabkan letak yang amat strategis dari daerah itu sendiri, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3 Mata Pencarian Penduduk Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

No	Mata Pencarian	Jumlah	Persentase
1	Petani	1025	31,36
2	Ternak	342	10,46
3	Buruh	153	4,68
4	Pegawai Negri sipil	552	16,89
5	Wiraswasta	412	12,60
6	Dan lain-lain	785	24,01
Jumlah		3.269	100

Sumber Data : Kantor Camat Cerenti 2011

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa pada umumnya Penduduk yang berdomisili di Kecamatan Cerenti adalah Penduduk yang memiliki mata pencarian sebagai petani yaitu sebanyak 1.025 dengan persentase 31,36% yang artinya sepenuh dari Penduduk di Kecamatan Cerenti berprofesi sebagai petani. Dan yang memiliki mata pencarian paling sedikit adalah buruh yaitu hanya 153 orang dengan persentase 4,68% kondisi ini mengakibatkan pihak pemerintah Kabupaten kuantan Singingi memusatkan perhatian dibidang perdagangan dan perumahan serta pembangunan ruko. Hal ini dapat dilihat dari sepanjang ruas jalan tepian Narosa dijumpai berdirinya ruko dan komplek perumahan. Sedangkan perumahan yang ada di Kecamatan Cerenti yang pertumbuhan dan berkembangnya berjalan dengan pesat.

4.2.4 Keadaan Penduduk Menurut Sarana Ibadah Umat Beragama

Sarana ibadah merupakan tempat dimana umat beragama menjalankan rutinitas untuk beribadah sesuai dengan keyakinannya masing-masing. Di Kecamatan Cerenti terdapat sarana ibadah setiap umat beragama, kecuali umat hindhu tidak ada

sarana ibadahnya ini dikarenakan minimnya pemeluk agama hindhu di Kecamatan Cerenti. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.4 Sarana Ibadah di Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

No	Sarana Ibadah	Jumlah	Persentase
1	Mesjid	12	40%
2	Mushola	18	60%
3	Lain-lainnya	0	0
Jumlah		30	100%

Sumber Data : Kantor Camat Cerenti 2011

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa sarana ibadah yang paling banyak di Kecamatan Cerenti adalah sarana ibadah Umat Islam yaitu sebanyak 30 buah tempat ibadah yang mana terdiri dari Mesjid 12 dengan persentase 40% sedangkan Mushola adalah sebanyak 18 dengan persentase 60% Sedangkan fasilitas ibadah untuk umat lain tidak ada dikarenakan minimnya pemeluk agama lain di Kecamatan Cerenti.

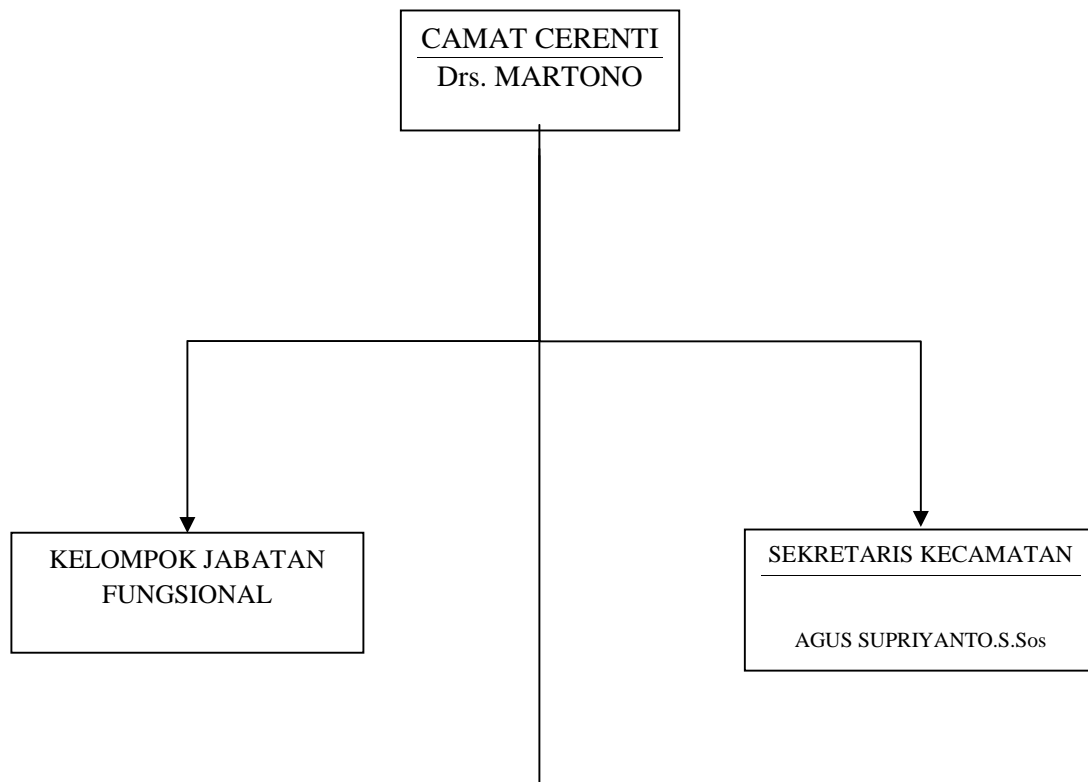
4.3 Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan Cerenti

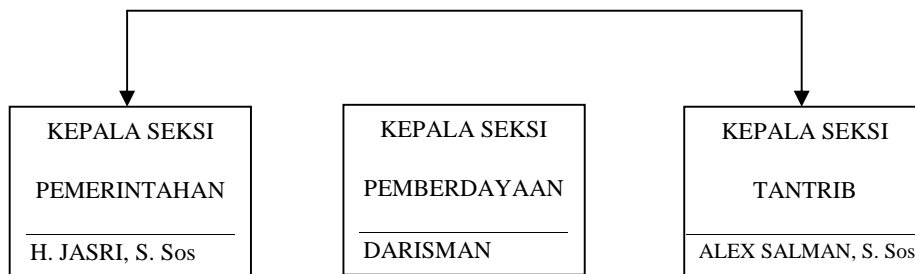
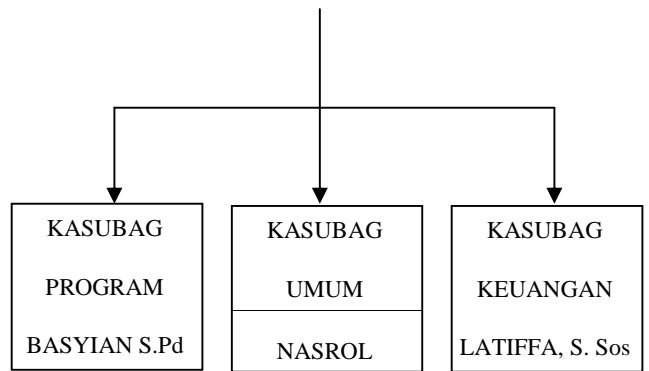
Dalam melaksanakan kewajiban sebagai pegawai Negri Sipil (PNS), telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian dalam pasal 5 yang berbunyi “Setiap Pegawai Negri Sipil (PNS) wajib mentaati segala peraturan perundang-Undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab”

Dari Undang-Undang diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai Negri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugasnya harus mentaati peraturan perundang-Undangan yang berlaku. Kemudian untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi aperatur birokrasi kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi tersebut telah keluar peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 6 Tahun 2001 tentang pembentukan susunan Organisasi dan tata kerja Pemerintah Kecamatan Cerenti yaitu Camat mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, Pembinaan pembangunan, dan pembinaan kehidupan masyarakat dalam wilayah Kecamatan Cerenti, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel struktur organisasi Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

(PERDA NOMOR : 06 TAHUN 2008)





Uraian Tugas

1. Camat mempunyai tugas membantu bupati dalam penyelenggaraan Pemerintahan. Pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat dalam wilayah Kecamatan.

Dalam rangka menjalankan tugas-tugas tersebut Camat mempunyai beberapa tugas yaitu :

- a. Pelaksanaan pelimpahan wewenang sebagai wewenang Pemerintahan Kabupaten kuantan singingi

- b. Pelayanan penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan yang dimiliki.

Camat sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, pembinaan politik
- b. Pembinaan pemerintahan kelurahan
- c. Pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah
- d. Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan perekonomian, produk, distribusi, dan pembinaan sosial.

- 2. Sekretaris Camat mempunyai tugas membantu camat dalam menyelenggarakan Pemerintahan, pembangunan kehidupan masyarakat dalam wilayah Kecamatan

Dengan uraian tugas sebagai berikut:

- a. Perencanaan dan pengendalian serta evaluasi tertib administrasi perkantoran
- b. Melaksanakan uraian administrasi Negara
- c. Pengendalian surat-surat dan nota dinas
- d. Pengendalian semua kepegawaian
- e. Pengendalian urusan perlengkapan
- f. Pengendalian urusan rumah tangga
- g. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan Camat

- 3. Subag Program mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyiapan dalam mengelolah data
- b. Melaksanakan penyusunan dan mengkoordinasian rencana program dan anggaran, monitoring evaluasi dan pelaporan.
- c. Melakukan pengumpulan data dan inventraisasi data
- d. Melakukan penelitian dan menganalisa data
- e. Menyusun rencana program dan rencana kerja anggaran
- f. Menyiapkan bahan penyusunan data produk hukum daerah tentang kecamatan
- g. Menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan pemantaran,pengawasan dan pengendalian dibidang program

4. Subag Umum mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyiapan penyusunan kegiatan ketata usahaan, pembinaan kepegawaian, pengelolaan sarana dan prasarana,penyelenggaran hurusan rumah tangga seta perjalanan dinas seta kehumasan
- b. Menyiapkan bahan
 - 1. Kegiatan ketata usahaan
 - 2. Pembinaan kepegawaian
 - 3. Pengelolaan sarana dan prasarana
 - 4. Penyelenggaran kehumasan
 - 5. Menyiapkan surat menyuratdan pendistribusiannya

5. Subag keuangan mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyiapan dalam pengelolaan administrasi keuangan
- b. Melakukan penataan penerimaan dan pengeluaran keuangan
- c. Menyiapkan bahan laporan pertanggung jawaban keuangan
- d. Menyiapkan bahan
 - 1. Menyusun rencana penggunaan keuangan
 - 2. Penggunaan pengeluaran keuangan
 - 3. Penyajian data informasi anggaran keuangan

6. Seksi pemerintahan mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan dan pembangunan urusan otonomi daerah
- b. Melaksanakan tugas pemerintah umum dan pembinaan terhadap pemerintahan kelurahan
- c. Melaksanakan administrasi kependudukan dan catatan sipil
- d. Melaksanakan administrasi monografi dan petah wilayah kecamatan dan kelurahan
- e. Melaksanakan pembinaan sosial politik
- f. Melaksanakan administrasi dan penertiban administrasi pertanahan
- g. Mengerjakan buku harian Camat

7. Seksi ketentraman dan ketertiban mempunyai tugas sebagai berikut ;

- a. Merencanakan dan melaksanakan pembinaan-pembinaan ketentraman dan ketertiban umum
- b. Melaksanakan tugas-tugas polisi pamong praja

- c. Pembinaan dan penertiban tempat-tempat usaha dan domisili
- d. Penertiban dan penegakan perda/kepada wilayah
- e. Melaksanakan operasi penertiban pelaksanaan kebersihan, keindahan, dan ketertiban
- f. Melaksanakan pendataan dan penertiban usaha-usaha perdagangan dalam industri
- g. Pembinaan kerukunan masyarakat
- h. Mengawasi atas aset-aset pemerintah
- i. Pembinaan perlindungan masyarakat
- j. Pembinaan tempat-tempat pariwisata

8. Seksi pemberdayaan dan pembangunan Masyarakat kelurahan mempunyai tugas yaitu sebagai berikut :

- a. Merencanakan pembinaan pembangunan baik fisik maupun non fisik
- b. Pembuatan/ penyusunan pelaporan kegiatan pembangunan
- c. Pembinaan produksi dan distribusi usaha-usaha masyarakat
- d. Merencanakan dan melaksanakan urusan bidang lingkungan hidup
- e. Pembinaan perekonomian rakyat
- f. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pelayanan umum
- g. Merencanakan dan memotivasi fasilitas masyarakat dalam bidang pembangunan dan pelaksanaan K3

- h. Merencanakan dan melaksanakan forum komunikasi pembangunan
- i. Pembinaan industri, perdagangan dan penanaman modal
- j. Melaksanakan tugas-tugas bidang perhubungan
- k. Pembinaan dan pemberdayaan FK-LMP (pemberdayaan masyarakat)

BAB V

HASIL PENELITIAN

5.1 Identitas Responden

Dalam melihat kemampuan aparatur pada kantor camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi maka penulis menulis secara singkat tentang identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin pegawai, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai, pangkat dan golongan pegawai. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang bagaimana background responden yang di jadikan objek penelitian sehingga penulis dapat lebih mengenalinya.

5.1.1 Jenis Kelamin Pegawai

Jenis kelamin mempunyai pengaruh terhadap sikap pegawai dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari, dimana seorang biasanya bekerja lebih cepat dari wanita. Walaupun demikian wanita juga biasanya memiliki sikap yang lebih teliti dan rapi dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan pria. Untuk lebih jelas keadaan pegawai yang ada pada kantor Camat Cerenti berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	21	68
2	Wanita	10	32
	Jumlah	31	100%

Sumber : Kantor Camat Cerenti 2011

Berdasarkan Tabel 5.1 diatas dapat diamati bahwa perbandingan antara jumlah pegawai pria dengan perempuan sangat jauh berbeda. Dimana pria lebih mendominasi yaitu sebanyak 21 orang atau sekitar 68% sedangkan perempuan sebanyak 10 orang atau sekitar 32% I 49 eluruhan jumlah pegawai.

5.1.2 Kelompok Umur Pegawai

Semakin bertambah umur seseorang maka jiwa kedewasaan akan terpatri dalam sikap dan tingkah laku yang selanjutnya akan mempengaruhi etos kerjanya kelompok kerja pegawai negeri sipil di bagian perencanaan pada kantor camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Cerenti Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1	41-51	11	35
2	31-40	4	13
3	21-30	16	52
Jumlah		31	100%

Sumber data : Kantor Camat Cerenti 2011

Berdasarkan Tabel 5.2 diatas dapat kita lihat bahwa responden yang berada pada usia 41-51 tahun memiliki jumlah cukup besar yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 35% untuk pegawai yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 4 orang atau

sekitar 13% sedangkan pegawai yang berusia 21-30 tahun berjumlah 16 orang atau sekitar 52% dari keseluruhan jumlah pegawai.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Mengenai tingkat pendidikan responden yang ada pada kantor camat Cerenti dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel.5.3 Jumlah Pegawai dan Tingkat Pendidikan Pada Kantor Camat Cerenti

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTP	2	6
2	SLTA	21	68
3	PERGURUAN TINGGI	8	26
Jumlah		31	100%

Sumber data : Kantor Camat Cerenti 2011

Berdasarkan pada Tabel 5.3. diatas dapat kita lihat bahwa pegawai pada kantor camat cerenti yang terbanyak memiliki tingkat pendidikan SLTA yakni sekitar 21 orang atau 68%. pegawai yang pendidikan SLTP sebanyak 2 orang atau sekitar 6% pegawai yang berpendidikan perguruan tinggi sebanyak 8 orang atau sekitar 26%.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja Merupakan lamanya pegawai tersebut bekerja. Masa kerja tersebut juga dapat mempengaruhi pola pikir dan sipat pegaawai terhadap pekerjaan dimana orang yang sudah lama bekerja biasanya akan bekerja lebih baik karena ia telah

memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Untuk lebih jelas mengenai masakerja responden yang ada pada kantor camat cerenti dapat kitalihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4 Jumlah Pegawai Dan Lamanya Masa Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-10 Tahun	9	29
2	11-15 Tahun	22	71
Jumlah		31	100%

Sumber Data :Kantor Camat Cerenti 2011

Dari Tabel 5.4. diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang memiliki masa kerja antara : 1-10 Tahun sebanyak 9 orang atau 29% Dan pegawai yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 22 orang atau sekitar 71%, Berdasarkan keterangan diatas dapat kita lihat bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki masa kerja yang cukup lama. Diharapkan dengan lamanya pegawai tersebut bekerja dapat memberikan disiplin kerja yang baik.

5.1.5 Pangkat/ dan Golongan pegawai

Pegawai di kantor Camat Cerenti juga di nilai berdasarkan pangkat/ golongan pegawai. Sebab dalam karir pegawai negri pangkat/golongan ini sangat mempengaruhi jabatan yang disandanginya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.5.5 Jumlah pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Pada Kantor Camat Cerenti

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
1	Pegawai Golongan IV	6	19
2	Pegawai Golongan III	10	32
3	Pegawai Golongan II	5	16
4	Pegawai Golongan I	2	7
5	Pegawai Honorer	8	26
Jumlah		31	100%

Sumber Data : Kantor Camat Cerenti 2011

Dari Tabel 5.5 diatas dapat dilihat bahwa golongan yang paling tinggi dimiliki oleh pegawai kantor Camat Cerenti adalah golongan III yakni sebanyak 10 orang atau 32% terdiri dari golongan IIIa, IIIb, IIIc, IIId sedangkan golongan paling rendah adalah golongan I yakni sebanyak 2 orang atau sekitar 7% atau pegawai honor.

5.2 Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

Disiplin kerja birokrasi pada umumnya di indonesia masih di pertanyakan sebab pegawai Negri Sipil Khususnya kurang dapat memanfaatkan jam kerja secara maksimal. Untuk itu dalam usaha meningkatkan hasil kerja yang baik maka aktivitas pegawai adalah kondisi yang harus diterapkan oleh pegawai pada kantor Camat Cerenti dengan memperhatikan kepemimpinan, motivasi, serta sanksi hukuman. Ada

pun faktor-faktor penyebab kurangnya kedisiplinan kerja aparatur pemerintah pada kantor Camat Cerenti adalah sebagai berikut:

5.2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam instansi pemerintahan pada Kantor Camat Cerenti dipimpin oleh camat, organisasi dan tatalaksana adalah mengambil keputusan, koordinasi dan pengawasan dari semua satuan yang berada dibawah pimpinannya. Sebagai pemimpin kantor camat cerenti, organisasi dan tata laksana meningkatkan organisasi yang dipimpin berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut pimpinan harus mampu mengayomi bawahannya sehingga tercipta stuasi kerja yang harmonis dalam organisasi tersebut.

Variabel kepemimpinan yang terdapat dalam kuisioner di wakili lima pertanyaan yang mencerminkan indikator dari kepempinan. Indikator kepemimpinan ini antara lain adanya stuasi kerja sudah menunjukkan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, pemimpin intasi tempat bekerja sanggup melaksanakan pengawasan dan menjalankan fungsi sebagai seorang pemimpin, cara pimpinan menangani setiap keluhan yang di ajukan pegawainya serta sikap pimpinan dan bagai mana hubungan pimpinan organisasi dan tatalaksana pada kantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi. Selanjutnya hasil penelitian terhadap indikator-indikator tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Situasi Kerja Sudah Menunjukkan Hubungan Yang Baik Antara Pimpinan Dan Bawahan

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
----	--------------------	------------------	------------

1	Sangat baik	8	25.8
2	Baik	23	74.1
3	Kadang-kadang	0	0
4	Kurang baik	0	0
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Hasil Olahan 2011

Dari Tabel diatas 5.6 dapat dilihat bahwa sebanyak 23 orang atau 74.1% mengatakan baik, yang mengatakan sangat baik 8 orang, atau 25.8% dan tidak ada yang mengatakan kadang-kadang, kurang baik, dan tidak baik anantara hubungan pimpinan dengan bawahan. Dari 31 orang responden jawaban terbanyak berada pada kategori baik yaitu 23 orang. Atau 74.1% Hal tersebut dapat dilihat dari situasi kerja pada kantor camat, organisasi dan tatalaksana Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi sudah menunjukan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Tabel 5.7 : Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Sanggup Melaksanakan Pengawasan Dan Menjalankan Fungsi-Fungsi Sebagai Seorang Pemimpin

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase
1	Sangat sanggup	4	12.90
2	Sanggup	21	67.74

3	Biasa saja	0	0
4	Kurang sanggup	6	19.36
5	Tidak sanggup	0	0
Jumlah		31	100%

Sumber : Data Hasil Olahan 2011

Pengawasan sangat perlu dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai, karena disaat itu pimpinan dapat membimbing pegawai jika terdapat kendala-kendala atau masalah-masalah dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan secara tidak langsung pemimpin telah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pemimpin dalam membantu serta mengawasi pekerjaan pegawai.

Dari Tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 21 orang atau 67.74% responden menyatakan sanggup, menyatakan sangat sanggup 4 orang atau 12.90% yang menyatakan kurang sanggup 6 orang atau 19.36%. dan tidak ada yang mengatakan biasa saja atau yang mengatakan tidak sanggup. Dari 31 orang responden jawaban terbanyak menyatakan dalam kategori baik yaitu sebanyak 21 orang atau 67.74%. hal tersebut dapat dilihat dari pemimpin pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi yang sanggup melaksanakan pengawasan dan menjalankan fungsi –fungsi sebagai seorang pemimpin serta membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Sikap Pemimpin

No	Alternatif jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
----	--------------------	-----------------------------	----------------

1	Sangat baik	4	12.9
2	Baik	23	74.20
3	Biasa saja	0	0
4	Tidak baik	4	12.9
5	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Hasil Olahan 2011

Sikap pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri. Karena pemimpin dapat memberikan contoh yang baik kepada pegawai sehingga kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik. Selain itu sikap pemimpin dapat juga mempengaruhi efektifitas kerja karyawan/pegawai, sehingga pegawai dapat dengan mudah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena didukung dengan sikap pemimpin yang baik.

Dari Tabel diatas 5.8 dilihat bahwa sebanyak 23 orang atau 74.20% responden mengatakan baik, 4 o responden mengatakan sangat baik, 4 responden menjawab tidak baik, dan tidak ada responden yang mengatakan biasa saja serta yang mengatakan sangat tidak baik. Dari 31 orang responden menyatakan bahwa sikap pemimpin pada kantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi dinyatakan baik yaitu sebanyak 23 orang atau 74.20% responden.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang situasi kerja sudah menunjukan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.9 : Tanggapan Respoden Tentang Hubungan Pimpinan Dan Pegawai

No	Alternatif jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	10	32.25
2	Baik	19	61.30
3	Biasa saja	0	0
4	Tidak baik	2	6.4
5	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah		31	100%

Sumber : Data Hasil Olahan 2011

Hubungan seorang pemimpin dengan pegawai sangat berpengaruh terhadap kerja pegawai karna sangat menunjang kerja seorang pegawai sehingga pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik.

Untuk melihat jawaban tentang tanggapan reponden mengenai hubungan pimpinan dengan pegawai sudah menunjukkan hubungan yang cukup baik dapat dilihat pada tabel berikut:

Dari Tabel 5.9 diatas dilihat bahwa sebanyak 19 orang atau 61.2% responden mengatakan baik, 10 orang atau 32,2% responden mengatakan sangat baik, 2 orang responden mengatakan tidak baik, dan tidak ada responden mengatakan biasa saja serta yang mengatakan sangat tidak baik. Dari 31 orang responden jawaban terbanyak responden menyatakan bahwa hubungan pimpinan pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi dinyatakan baik yaitu sebanyak 19 orang.

Tabel 5.10 :Tanggapan Responden Tentang Cara Pimpinan Menangani Setiap Keluhan Yang Diajukan Oleh Pegawai

No	Alternatif jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	7	25.5
2	Baik	16	51.6
3	Biasa saja	0	0
4	Tidak Baik	8	25.8
5	Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah		31	100%

Sumber : Data Hasil Olahan 2011

Dalam pekerjaan pasti akan terjadi permasalahan yang ditimbulkan oleh pegawai sehingga peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh pegawai khususnya bila terjadi pengaduan pegawai pada atasan maka seorang pimpinan berani mengambil keputusan tersebut.

Dari Tabel 5.10 diatas dilihat sebanyak 16 orang atau 51.6% responden mengatakan baik, 7 orang responden mengatakan sangat baik, 8 orang responden mengatakan tidak baik, dan tidak ada responden mengatakan biasa saja atau yang menjawab sangat tidak baik. Dari 31 orang responden jawaban terbanyak menyatakan pada kategori baik yaitu 16 orang hal itu menandakan bahwa hubungan pimpinan pada kantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi dinyatakan cukup baik.

Tabel 5.11. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

No	Sub Indikator	Kategori Jawaban										N
		SB		B		CB		KB		TB		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Situasi Kerja Sudah Menunjukkan Hubungan Yang Baik Antara Pimpinan Dan Bawahan	8	25.8	23	74.1	0	0	0	0	0	0	31
2	Pimpinan sanggup melaksanakan pengawasan dan menjalankan fungsi-fungsi sebagai seorang pemimpin	4	12.9	21	67.7	0	0	6	19.3	0	0	31
3	Sikap pemimpin	4	12.9	23	74.1	0	0	4	12.9	0	0	31
4	Hubungan pimpinan dan pegawai	10	32.2	19	61.2	0	0	2	6.4	0	0	31
5	cara pimpinan menangani setiap keluhan yang diajukan oleh pegawai	7	22.5	16	51.6	0	0	8		0	0	31
Jumlah		33	106.3	102	328.7	0	0	20	38.6	0	0	155
Persentase (%)		21.3	21.2	65.8	65.7	0	0	6.4	7.7	0	0	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas tanggapan responden tentang Kepemimpinan dalam kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori Baik yaitu sebanyak 102 atau 65,7%. Selanjutnya yang menjawab Sangat Baik adalah sebanyak 33 atau 21,2% dan sebanyak 20 atau 7,7% berada pada kategori Kurang Baik. Maka berdasarkan hasil

rekapitulasi diatas dapat disimpulkan Kepemimpinan dalam kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori Baik. Hal ini dapat dilihat dari kepemimpinan yang telah berjalan dengan baik dalam melaksanakan kedisiplinan pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

Dari observasi penulis lapangan hal tersebut dapat dilihat dari sikap dan keteladanan pemimpin yang menegakkan disiplin dirinya dalam melaksanakan aturan disiplin yang telah diterapkan. Selain itu hubungan antara pemimpin dengan bawahan sudah terjalin dengan baik.

5.2.2 Motivasi

Motivasi sangat diperlukan supaya pelaksanaan sesuai dengan yang direncanakan, motivasi ini bertujuan untuk memperbaiki tindakan-tindakan yang salah di dalam pelaksanaan dengan maksud apa yang dikerjakan sesuai dengan yang di inginkan.

Untuk mengetahui tanggapan responden sehubungan lingkungan kerja terhadap kondisi bangun tepat bekerja dapat dilihat pada Tabel berikut :

1. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden sehubungan dengan lingkungan kerja terhadap kondisi bangunan tempat bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Bangunan Tempat Bekerja Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	6	19.3
2	Baik	21	67.7
3	Cukup baik	4	12.9
4	Kurang baik	0	0
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Olahan 2011

Dari Tabel diatas 5.11 dapat dilihat bahwa sebanyak 21 orang atau responden mengatakan baik, 6 orang responden mengatakan sangat baik, 4 orang 67.7 % responden mengatakan cukup baik, dan tidak ada yang mengatakan kurang baik bahkan yang mengatakan tidak baik. Dari 31 orang responden jawaban terbanyak menyatakan pada kategori baik yaitu 21 orang hal tersebut berarti bahwa kondisi bangunan sangat sangat perlu diperhatikan agar pegawai bisa bekerja dengan baik atau nyaman dan bisa menunjang motivasi kerja pegawai dengan baik. Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi kondisi bangunan sudah dikatakan baik.

2. Peranan Lingkungan Kerja Dalam Memotivasi Pegawai Terhadap Penyelesaian Tugas

Untuk mengetahui tanggapan esponden mengenai lingkungan kerja mampu memotivasi pegawai dalam penyelesaian tugas dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.13. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja, Mampu Memotivasi Pegawai Dalam Menyelesaikan Tugas

No	Alternatif Jawaban	Jawaban Responden	Persentase (%)
1	Sangat pengaruh	7	22.5
2	Pengaruh	18	58.0
3	Cukup pengaruh	6	19.3
4	Kurang pengaruh	0	0
5	Tidak pengaruh	0	0
Jumlah		31	100 %

Sumber : data hasil olahan 2011

Di lihat Tabel 5.12 diatas Jadi dapat ditarik kesimpulan pilihan yang banyak adalah pada kategori baik. yaitu sebanyak 18 orang atau 58.0 % responden mengatakan pengaruh, 7 orang responden mengatakan sangat pengaruh, 6 orang mengatakan cukup pengaruh, dan tidak ada yang mengatakan kurang berpengaruh serta yang menjawab tidak berpengaruh. Dari 31 responden jawaban terbanyak adalah 18 orang pada kategori baik itu artinya lingkungan kerja sangat berpengaruh dan mampu memotivasi pegawai dalam bekerja dan merupakan tugas yang harus dikerjakan oleh seorang pimpinan bagai mana kedepannya pemimpin mampu meningkatkan lingkungan kerja yang baik bahkan sangat baik demi terciptanya tujuan organisasi yaitu di kantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi. Jadi

lingkungan kerja di Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi bisa dikatakan baik.

3. Kelengkapan sarana dan prasarana pada kantor camat Cerenti

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai sarana dan prasarana yang ada pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14. Tanggapan Responden Mengenai Sarana Dan Prasarana Yang Ada Pada Kantor Camat Cerenti

No	Alternatif jawaban	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	7	22.5
2	Baik	16	51.6
3	Cukup baik	6	19.3
4	Kurang baik	2	6.4
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		31	100 %

Suber : Data hasil olahan 2011

Berdasarkan Tabel 5.13 diatas dapat ditarik kesimpulan 7 orang menyatakan sangat baik, 16 orang atau 51.6 % menyatakan baik , 6 orang menyatakan cukup baik, 2 orang menyatakan kurang baik, dan tidak ada yang menyatakan tidak baik. Jadi dapat ditarik kesimpulan pilihan yang banyak adalah pada kategori baik yaitu sebanyak 16 orang itu artinya sarana dan prasarana bisa sepenuhnya mampu

memotivasi kerja pegawai dalam bekerja, dan merupakan tugas yang harus dipikirkan oleh seorang pimpinan bagai mana kedepannya pemimpin mampu meningkatkan saana dan prasarana yang baik, bahkan sangat baik demi terciptanya tujuan organisasi yang dicapai yaitu di kantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi. Sarana dan prasarana bisa dikatakan baik.

4. Pemanfaatan Sarana dan Prasarana Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

Untuk mengetahui pendapat responden tentang pemanfaatan sarana prasarana di kantor Camat cerenti Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 5.15. Tanggapan Responden Tentang Pemanfaatan Sarana Dan Prasarana

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Sangat baik	12	38.7
2	Baik	15	48.3
3	Cukup baik	4	2.9
4	Kurang baik	0	0
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Hasil Olahan 2011

Bedasarkan Tabel 5.14 diatas dapat disimpulkan bahwa 12 orang responden menyatakan sangat baik, 15 orang atau 48.3 % responden menyatakan baik, 4 orang responden menyatakan cukup baik, dan tidak ada responden menyatakan kurang baik atau pun yang menyatakan tidak baik.

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden memilih yang terbanyak adalah baik yaitu 15 orang itu artinya peningkatan sarana dan prasarana di kantor camat cerenti mampu memotivasi kerja pegawai sehingga tujuan kerja organisasi bisa tercapai dengan baik

5. Kenyamanan Lingkungan Kerja Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kenyamanan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas di kantor camat Cerenti Kabupaten kuantan singingi dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.16. Tanggapan Responden Mengenai Kenyamanan Lingkungan Kerja Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden	Pesentase (%)
1	Sangat baik	5	16.1
2	Baik	21	67.7
3	Cukup baik	5	16.1
4	Kurang baik	0	0
5	Tidak baik	0	0
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data hasil olahan 2011

Bedasarkan Tabel 5.15 diatas dapat disimpulkan bahwa 5 orang responden menyatakan sangat baik, 21 orang atau 67.7 % responden menyatakan baik, 5 orang responden menyatakan cukup baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik atupun tidak baik. Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden memilih yang terbanyak adalah baik yaitu 21 orang itu artinya lingkungan kerja pegawai dikantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi, nyaman, dan mampu memotivasi kerja pegawai. Jadi lingkungan kerja kantor camat cerenti sudah dikatakan baik.

Tabel 5.17. Rekapitulasi Tanggapan Respoden Tentang Motivasi Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

No	Sub Indikator	Kategori Jawaban										N
		SB		B		CB		KB		TB		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Disiplin bangunan tempat bekerja	6	19.3	21	67.7	4	12.9	0	0	0	0	31
2	Lingkungan kerja, mampu memotivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas	7	22.5	18	58.0	6	19.3	0	0	0	0	31
3	Sarana dan prasarana yang ada	7	22.5	16	51.6	6	19.3	2	6.4	0	0	31
4	Pemanfaatan sarana dan prasarana	12	38.7	15	48.3	4	12.9	0	0	0	0	31
5	Kenyamanan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	5	16.1	21	67.7	5	16.1	0	0	0	0	31

Jumlah	37	119.1	91	293.3	25	80.5	2	6.4	0	0	155
Persentase (%)	23.8	23.8	58.7	58.6	16.1	16.1	1.2	1.28	0	0	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang menyatakan bahwa Motivasi yang diberikan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori Baik yaitu sebanyak 91 atau 58,6%. Kemudian yang menyatakan pada kategori Sangat Baik yaitu sebanyak 37 atau 23,8%. Selanjutnya yang menyatakan Cukup Baik adalah sebanyak 25 atau 16,1% dan Kurang Baik sebanyak 2 atau 1,28%. Jadi berdasarkan hasil rekapitulasi persentase rata-rata tanggapan responden dapat diketahui bahwa Motivasi yang diberikan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori Baik yaitu sebanyak 58,6%.

Dari observasi penulis dilapangan hal tersebut dapat dilihat dari bentuk bangunan, sarana prasarana serta lingkungan yang ada sudah tersedia dengan baik pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi sudah tersedia dengan baik dalam meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

5.2.3 Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

Peranan sanksi hukuman terhadap pegawai harus dilakukan secara adil melalui prosedur-prosedur yang telah ditetapkan. Dengan demikian tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang digunakan dalam melakukan pengawasan atau supervise kepada para pegawai. Serta Peranan sanksi di kantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi sudah berjalan dengan baik, sanksi hukum dilakukan untuk memupuk disiplin pegawai dalam bekerja. Sebagai indikator dari variabel sanksi atau hukuman ini adalah hukuman ringan, adanya pegawai untuk mematuhi peraturan dan tata tertib oleh organisasi mereka bekerja, hukuman disiplin berat dapat merubah sikap mental kearah yang lebih baik serta pelaksanaan hukuman disiplin pada kantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi dan cara atasan dalam menerapkan sanksi hukuman terhadap pegawai kantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi.

Selanjutnya hasil penelitian terhadap indikator-indikator tersebut dapat dilihat dari Tabel berikut ini :

Tabel 5.18 : Tanggapan Responden Terhadap Hukuman Disiplin Ringan

No	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)

1	Sangat sering	0	0
2	Sering jarang	2	6.4
3	Jarang	0	0
4	Kadang-kadang	11	35.4
5	Tidak pernah	18	58.0
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Hasil Olahan 2011

Hukuman disiplin ringan di berikan kepada pegawai yang telah melanggar peraturan yang telah di tetapkan pada instasi/organisasi. Hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran secara lisan, teguran secara tulisan, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

Dari Tabel 5.16 dapat dilihat tanggapan responden terhadap hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dan tulisan sebanyak 18 orang dari 31 orang atau 58.0 % responden menyatakan tidak pernah mendapatkan sanksi hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tulisan pada kantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi. Karena itu pengaruh sanksi hukum sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap paksaan yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.19. Tanggapan Responden Terhadap Paksaan Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai

No	Alternatif jawaban	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)

1	Sangat setuju	4	12.9
2	Setuju	22	70.9
3	Biasa saja	0	0
4	Kurang setuju	5	16.1
5	Tidak setuju	0	0
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Hasil Olahan 2011

Dari Tabel 5.17 diatas diperoleh kesimpulan bahwa sebanyak 22 orang responden menyatakan setuju, sedangkan sebanyak 4 orang responden menyatakan sangat setuju dan 5 orang menyatakan kurang setuju. Dari 31 responden dapat disimpulkan bahwa jawaban terbanyak mengatakan setuju yaitu 22 orang atau 70.9 %. Hal tersebut menandakan bahwa paksaan yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai terhadap yang dilakukan disiplin dalam kategori baik atau setuju.

Tabel 5.20. Tanggapan Responden Terhadap Hukuman Berat

No	Alternatif jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat merubah	19	61.2
2	Merubah	5	16.1
3	Biasa saja	0	0
4	Kurang merubah	3	9.6
5	Tidak merubah	4	12.9

Jumlah	31	100 %
---------------	-----------	--------------

Sumber : Data Hasil Olahan 2011

Hukuman disiplin ringan berat diberikan pada pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku pada instansi/organisasi. Hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun, membebaskan dari jabatan, pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai, dan pemberhentian tidak hormat sebagai pegawai negeri.

Dari Tabel 5.18 diatas dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak adalah 19 orang atau 61.2 % responden yang menyatakan hukuman disiplin berat dapat merubah sikap dan mental pegawai kearah yang lebih baik.

Tabel 5.21. Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Hukuman Disiplin Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singing

No	Alternatif jawaban	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	4	12.9
2	Baik	24	77.4
3	Biasa saja	0	0
4	Tidak baik	3	9.6
5	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Hasil Olahan 2011

Dari Tabel 5.19 dilihat bahwa sebanyak 24 orang atau 77.4 % dari 31 orang responden menyatakan pelaksanaan pada kantor camat cerenti kabupaten kuantan

singingi dinyatakan baik, 4 orang responden menyatakan sangat baik dan 3 orang responden menyatakan tidak baik.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak adalah 24 orang responden yang menyatakan pelaksanaan hukuman disiplin pada kantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi dinyatakan baik.

Tabel 5.22. Tanggapan Responden Tentang Cara Atasan Dalam menerapkan Sanksi Hukum Terhadap Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

No	Alternatif jawaban	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	4	12.9
2	Baik	25	80.6
3	Biasa saja	0	0
4	Tidak baik	2	6.4
5	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Hasil Olahan 2011

Atasan merupakan contoh bagi para bawahannya seorang atasan harus berani menerapkan sanksi kepada bawahannya apabila bawahannya melanggar disiplin yang berdasarkan peraturan dan perundangan yang berlaku.

Dari Tabel 5.20 diatas dilihat bahwa sebanyak 25 orang dari 31 orang atau 80.6 % responden menyatakan tentang cara atasan dalam menerapkan sanksi

hukuman terhadap pegawai. Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi dinyatakan baik, 4 orang responden menyatakan sangat baik dan 2 orang responden menyatakan tidak baik.

Untuk melihat hasil keseluruhan penerapan Sanksi Hukum Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi penulis akan menjabarkan dalam bentuk table yaitu sebagai berikut :

No	Sub Indikator	Kategori Jawaban										N
		SB		B		CB		KB		TB		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Paksaan yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai	0	0	2	6.4	0	0	11	35.4	18	58.0	31
2	Hukuman disiplin ringan	4	12.9	22	70.9	0	0	5	16.1	0	0	31
3	Hukuman berat	19	61.2	5	16.1	0	0	3	9.6	4		31
4	Pelaksanaan hukuman disiplin	4	12.9	24	77.4		0	3	9.6	0	0	31

5	Cara Atasan Dalam menerapkan Sanksi Hukum Terhadap Pegawai	4	12.9	25	80.6	0	0	2	6.4	0	0	31
Jumlah		31	99.9	78	251.4	0	0	24	77.1	22	58	155
Persentase (%)		20	19.9	50.3	50.2	0	0	15.4	15.4	14.1	4.4	100%

Tabel 5.23. Rekapitulasi Tanggapan Responden Sanksi Hukum Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

Sumber : Data Olahan Penelitian 2011

Dari hasil rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar tanggapan responden menyatakan bahwa Sanksi Hukum dalam menegakkan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori Baik yaitu sebanyak 78 atau 50,3%. Adapun yang memberikan tanggapan Sangat Baik sebanyak 33 atau 20%. Selanjutnya yang memberikan tanggapan Kurang Baik sebanyak 24 atau 15,4% dan Tidak Baik sebanyak 22 atau 4.4%. Maka berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa Sanksi Hukum dalam meningkatkan kedisiplinan keraj pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori Baik yaitu sebanyak 50,2%.

Untuk melihat hasil keseluruhan jawaban responden mengenai implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2009 Tentang Perlindungan Hutan khususnya hutan mangrove di Kecamatan Rupert, penulis mengambil persentase rata-rata dari setiap jawaban responden untuk mengetahui hasil akhir atau rekapitulasi keseluruhan jawaban responden terhadap indikator penelitian yaitu indikator Kepemimpinan, Motivasi dan Sanksi Hukum.

Adapun untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden penulis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel.5.24. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

No												Jumlah
		Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kepemimpinan	33	106.3	102	328.7	0	0	20	38.6	0	0	155
2	Motivasi	37	119.1	91	293.3	25	80.5	2	6.4	0	0	155
3	Sanksi Hukum	31	99.9	78	251.4	0	0	24	77.1	22	58	155
Jumlah		101	325.3	271	873.4	25	80.5	46	122.1	22	58	165

Sumber : Data Olahan 2012

Keterangan :

F : Frekuensi

% : Persentase

Selanjutnya untuk mengetahui hasil tabulasi dalam menilai jawaban responden pada masing-masing pertanyaan dapat dilakukan dengan cara sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Suharsimi Ari Kunto (2003:43) sebagai berikut ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Sangat baik (Sangat Sesuai)} & : 5 \times 101 = 505 \\
 \text{Baik (Sesuai)} & : 4 \times 271 = 1084 \\
 \text{Cukup Baik (Cukup Sesuai)} & : 3 \times 25 = 75 \\
 \text{Kurang Baik (Kurang Sesuai)} & : 2 \times 44 = 92 \\
 \text{Tidak Baik (Tidak Sesuai)} & : 1 \times \underline{22} = \underline{22} \\
 & \qquad \qquad \qquad 463 \quad 1778
 \end{aligned}$$

$$F = 1778$$

$$N = 463 \times 5 = 2315$$

$$P = \frac{1778}{2315} \times 100\% = 76,8 \%$$

Dari persentase rata-rata kualitatif yang diperoleh diatas adalah persentase kedisiplinan kerja pegawa pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi, untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi maka diberi ukuran menurut Suharsimi Arikunto yaitu sebagai berikut :

Sangat Baik	: 80 - 100 %
Baik	: 60 – 79 %
Cukup Baik	: 40 – 59 %
Kurang Baik	: 20 – 39 %
Tidak Baik	: 0 – 19 %

Dari table rekapitulasi seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa analisis kedisiplinan kerja pegawai pada kantor camat cerenti kabupaten kuantan singing masuk dalam kategori baik hal ini sesuai dengan hasil rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan sebesar 76,8% atau berada jarak interval 60-79%. Hal ini sesuai dengan hasil observasi penulis dilapangan dilihat bahwa kedisiplinan kerja sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Baik itu dalam hal kepemimpinan, pemberian motivasi dan pelaksanaan sanksi hukum pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi.

5.3 Kebijakan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai

5.3.1. Absensi Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi

Absen merupakan salah satu kebijakan pada pegawai kantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi berikut penulis sajikan data absen pegawai pada Kantor Camat Cerenti tahun 2011.

Tabel 5.25. Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi pada Bulan Januari-Oktober 2011

Bulan	Jml Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi				Hadir	Tidak Hadir
			S	I	A	C	%	%
Januari	20	30	3		8		78,0	22,0
Februari	19	30	1		6		86,0	14,0
Maret	22	31	1	2	6	1	81.32	18,68
April	21	31	1	5	10		69.24	30,76
Mei	19	31	1	4	4		82,0	18,0
Juni	22	31	1	2	4		86.80	13.20
Juli	21	31	2	4	5		78.85	21.15
Agustus	20	31	5	5	7		66.67	33.33
September	20	31	2	9	3	3	66.67	33.33
Oktober	21	31	6	12	5	3	50.0	50.0
Nopember	30	31	4	10	5	1	67.22	32.78
Jumlah	205	368	27	53	55	8	75.05	24.95

Sumber Data: Kantor Camat Cerenti 2011

Dari tabel diatas terlihat bahwa pegawai yang alpha banyak terjadi pad bulan April yaitu sebanyak 10 orang, pegawai yang sakit sebanyak 6 orang pada bulan oktober, pegawai yang izin sebanyak 12 orang pada bulan oktober, dan sebanyak 3 orang pegawai melakukan cuti pada bulan september tahun 2011.

5.3.2. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Pengawasan melekat secara efektif dapat menstimulus kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan dan petunjuk, pengarahan dari atasan langsung.

5.3.3. Indikator-Indikator Kedisiplinan

pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai/karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang kemampuan bagi pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sunggu dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Keadilan

Keadilan juga ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan diberlakukan dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan kebijaksanaan dalam pemberian jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Pemimpin yang cakap dalam memimpin selalu berusaha adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap organisasi supaya kedisiplinan pegawai organisasi baik.

3. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan, Berdasarkan tabel 5.11 hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori *Baik* yaitu sebesar 65,7%.
- b. Motivasi, Berdasarkan tabel 5.17 hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai motivasi dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori *Baik* yaitu sebesar 58,6%.
- c. Sanksi Hukum, Berdasarkan tabel 5.23 hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai sanksi hukum dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi dalam kategori *Baik* yaitu sebesar 50,2%.

Berdasarkan tabel 5.24 rekapitulasi persentase rata-rata tanggapan responden pada setiap indikator yaitu Kepemimpinan, Motivasi, dan Sanksi Hukum. Maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori *Baik* yaitu sebesar 76,8%.

6.2. Saran

Dalam penelitian ini, penulis menyarankan :

1. Dalam hal kepemimpinan, diharapkan pegawai pada kantor camat cerenti kabupaten kuantan singingi, mencontoh keteladanan pemimpin sebagai upaya peningkatan disiplin sebagai aparatur negara dan dapat menjadi contoh dan panutan bagi instansi lainnya yang ada pada kabupaten lain.
2. Dari segi motivasi, diharapkan dengan adanya motivasi yang baik. Pengaruh kedisiplinan makin berkurang dan bisa menambah nafsu kerja pegawai pada kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi maupun pada instansi lainnya.
3. Dalam hal sanksi hukum, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi hukuman yang ada, diharapkan menjadi evaluasi bagi pegawai untuk patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi.
4. Untuk peneliti selanjutnya saya sarankan untuk menambah faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai selain kepemimpinan, motivasi dan sanksi hukum

DAFTAR PUSTAKA

- Basir, Barthos. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Persada.
- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , Jakarta, Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yokyakarta, STIE YKPN
- Manulang. M. 2003. *Manajemen Personalia*, Jakarta Ghalia Indonesia
- Moenir, AS. 2002. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*,
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-
- Permadi. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam manajemen*, , Jakarta rineka Cipta
- Reksohadiprodjo. 2000. Sukato dan Handoko Hani, *Organisasi Perusahaan*, Yokyakarta, BPFE
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, Syadam, Gauzali, *Suatu Cara Membina Kedisiplinan Pegawai*, Jakarta, Rinekka Cipta.
- Situmorang. 2000. *Suatu Cara Dalam Membina Kedisiplin Pegawai*, Jakarta, Cipta, Rinekka
- Suegeng Pradjodarminto. 2005. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta Cetakan Ketiga, PT. Pendayana Paramita.

Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana,

Thohadi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Penerbit,
CV.Mandar Maju, Cetakan Ke-1,

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Tentang Disiplin Kerja Pegawai

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Undang- Undang No. 22 Tahun 1999
Tentang pokok 1' Pemerintahan di Daerah

Peraturan Pembinaan, Undang- Undang No. 8 Tahun 1974, Tentang pembinaan
Pegawai Negeri Sipil.